

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan meninjau hubungan amalan perancangan sumber manusia (HRP) dengan keberkesanan sumber manusia di kalangan syarikat di sektor perkilangan Malaysia, serta pengaruh saiz organisasi terhadap perhubungan tersebut. Selain daripada itu, kajian ini juga meninjau tahap amalan HRP di setiap organisasi responden. Sejumlah 102 syarikat responden terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian menunjukkan bahawa HRP semakin mendapat perhatian dan penekanan oleh syarikat responden. Namun cenderung menggunakan teknik ramalan yang kurang canggih serta lebih berbentuk kualitatif. Dari aspek integrasi HRP dengan rancangan perniagaan strategik (SBP), HRP di kebanyakan syarikat responden lebih merupakan hasil terbitan daripada SBP. Secara amnya, responden kajian berpandangan bahawa HRP memberi sumbangan yang penting kepada prestasi organisasi. Antara manfaat pengamalan HRP mengikut persepsi responden kajian ialah: HRP dapat mengurangkan terlebih/terkurang staf, meningkatkan produktiviti pekerja, dan membantu pembangunan pengurusan. Walau bagaimanapun, syarikat responden juga menghadapi masalah dalam pelaksanaan HRP seperti rancangan operasi perniagaan yang kurang tepat, ketepatan ramalan, belanjawan dan sebagainya. Analisis korelasi menunjukkan terdapat perkaitan antara HRP dengan keberkesanan sumber manusia organisasi iaitu dari segi kepuasan kerja pekerja, kelayakan pekerja, dan kadar lantik henti. Selain daripada itu, tiga model regresi linear mudah telah dibentuk bagi menganalisis hubungan antara perancangan sumber manusia dengan kepuasan kerja pekerja, hubungan antara perancangan sumber manusia dengan pekerja berkelayakan, dan hubungan antara perancangan sumber manusia dengan kadar lantik henti. Hasil analisis regresi linear mudah bagi ketiga-tiga model menunjukkan kesemua model mempunyai nilai F yang signifikan pada paras kebarangkalian 0.01. Selain daripada itu, keputusan regresi juga menunjukkan amalan HRP hanya menyumbang 14.8% terhadap variasi dalam kepuasan kerja pekerja, 10.8% terhadap variasi dalam pekerja berkelayakan, dan 12.9% terhadap variasi dalam kadar lantik henti pekerja. Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa amalan HRP dapat menyumbang kepada keberkesanan sumber manusia dalam organisasi walaupun sumbangannya tidak begitu ketara dengan melihat kepada nilai koefisien penentu setiap model regresi mudah yang dibentuk. Akhir sekali analisis dilakukan untuk meninjau pengaruh saiz organisasi terhadap hubungan di antara amalan HRP dan keberkesanan sumber manusia di organisasi. Hasil analisis regresi menunjukkan saiz organisasi tidak mempengaruhi hubungan antara amalan HRP dengan kepuasan kerja pekerja, pekerja berkelayakan, dan juga kadar lantik henti.